



فصلنامه علمی پژوهشی
دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت
دوره ۱۵ / شماره ۲ (پیاپی ۵۸) / تابستان ۱۴۰۵
صفحه ۵۴۹ تا ۵۶۹

الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي با رویکرد نظريه داده‌بنیاد

روح اله زارع

دانشجوی دکتری حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.
rohalah.zare@yahoo.com

فریدون رهنمای رودپشتی

استاد گروه حسابداری، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول).
rahnama.roodposhti@srbiau.ac.ir

رضا غلامی جمکرانی

دانشیار گروه حسابداری، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران
gholami@qom-iau.ac.ir

زهرا دیانتي دیلمی

دانشیار گروه حسابداری، دانشکده علوم مالی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
dianati@khu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۱۸

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي باتوجه به ویژگی‌های محیطی و شرایط حاکم بر کشور بود. در این رابطه باتوجه به رویکرد اکتشافی تحقیق و بهره‌گیری از رهیافت کیفی، از روش نظریه پردازی داده‌بنیاد استفاده شده است. به این منظور، در نیمه اول سال ۱۴۰۲ با اخذ نظرات ۱۵ نفر از خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسي صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه مدیریت مؤسسات حسابرسي هستند از طریق مصاحبه‌های عمیق، به بررسی عوامل تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي پرداخته شد و در انتها "الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي"، شامل شرایط علی، عوامل مداخله‌گر و بستر و همچنین راهبردهای دستیابی به مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آنها ارائه گردیده است. نتایج پژوهش حاضر، نشان‌دهنده استخراج ۶ بعد اصلی و ۱۶ مؤلفه محوری است که در قالب «عوامل کارکری مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي» به عنوان مقوله محوری و شرایط علی (استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات، ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسي، فناوری سازمانی و فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات)، عوامل زمینه‌ای (سیاست و قوانین حمایتگر و زیرساخت‌های محیط داخلی مؤسسات)، شرایط مداخله‌گر (محدودیت‌های اجتماعی و محدودیت‌های قانونی)، راهبردها (شریک استراتژیک، عضویت در هیات مدیره و بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای) و پیامدها (پیامدهای اخلاقی و پیامدهای شغلی - عملکردی) به دست آمد. توجه به نتایج حاصل از روابط و تعاملات بین عوامل زمینه‌ای، سازمانی و کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسي و نقش آنها در ایجاد مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای در این مؤسسات و به تبع آن، داشتن منابع انسانی دارای ویژگی‌های اخلاقی و قابلیت‌های عملکردی مبتنی بر استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای بسیار حائز اهمیت است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی، شایستگی‌های منابع انسانی، حرفه‌ای شدن، مؤسسات حسابرسي.

۱- مقدمه

امروزه حفظ و نگهداشت منابع انسانی سخت‌ترین چالش برای سازمان‌ها در بخش دولتی و خصوصی است و مؤسسات حسابرسی هم از این چالش مستثنی نیستند. از آنجایی که یکی از مأموریت‌های سازمان‌ها، جذب، حفظ و نگهداشت و پرورش نیروی انسانی توانمند است، بی‌توجهی و کوتاهی در انجام هر یک از کارکردهای مربوط به عامل انسانی، به بروز ریسک منابع انسانی در سازمان منجر می‌شود. ریسک‌های منابع انسانی، تهدیدکننده سازمان‌ها و محل کارآمدی و اثربخشی آن‌هاست (یوان^۱ و همکاران، ۲۰۲۴). منظور از ریسک منابع انسانی، ریسک‌های مربوط به افراد درون سازمان است. این ریسک مربوط به فرایندها و برنامه‌هایی است که بر افراد تأثیر می‌گذارند. در حقیقت ریسکی است که اگر به‌خوبی مدیریت شود، به ایجاد تمایز و برتری می‌انجامد. اما ناتوانی مدیران و سازمان‌ها در شناسایی مسائل اساسی و تشخیص فرصت‌ها و مدیریت نادرست ریسک‌ها، می‌تواند قدرت رقابتی آن‌ها را سلب کند. بنابراین، شکست رهبران سازمان در مدیریت ریسک‌های سازمانی، به معنای ازدست‌دادن فرصت ارتقای عملکرد در مقایسه با رقباست (بودوار^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). توسعه‌ی مدیریت منابع انسانی مهم‌ترین سلاح رقابتی توسعه‌ی سازمانی به شمار می‌رود و داشتن منابع انسانی باکیفیت و دارای مهارت‌ها و توانایی‌های موردنیاز سازمان، از الزامات پایداری و توسعه‌ی سازمان‌ها است. در تفکر سنتی مدیریت منابع انسانی اعتقاد بر این بود که توسعه فقط از طریق آموزش و زمانی اتفاق می‌افتد که فرد بتواند مدیر خوبی باشد، ولی در تفکرات نوین مدیریت منابع انسانی اعتقاد بر این است که توسعه از طریق ارتقاء در مسیر شغلی، مربیگری، جانشین پروری و... صورت می‌پذیرد (محمد و فیصل^۳، ۲۰۲۳، بخیت^۴ و همکاران، ۲۰۲۳).

مدیریت منابع انسانی فرایندی است که توسط یک سازمان برای تعیین اهداف استراتژیک منابع انسانی و تصمیم‌گیری در تخصیص منابع خود (انسانی، مالی، فیزیکی و اطلاعاتی) برای دستیابی به اهداف استراتژیک انجام می‌شود و یکی از اهداف مهم منابع انسانی در سازمان‌ها پرورش و ارتقای افراد شایسته از درون سازمان در راستای افزایش اثربخشی سازمانی است (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱).

سازمان‌ها از طرفی به کارکنان خود برای تولید کالا و ارائه خدمات وابسته هستند و از طرفی دیگر کارکنان به‌عنوان

بازرزش‌ترین دارایی‌های سازمان شناخته می‌شوند که قابلیت یادگیری، رشد، توسعه و بهبود عملکرد را به صورت نامحدود دارا هستند. از این‌رو هر فرایندی از جمله آموزش که موجب ارتقای توانمندی نیروی انسانی متناسب با نوع کار و فعالیت گردد فرایندی سرمایه‌افزا خواهد بود که نتیجه آن به طور مستقیم در کمیت و کیفیت خدمات ظاهر می‌شود. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که برای موفقیت در رقابت با سازمان‌های دیگر باید در جذب، توسعه و حفظ منابع انسانی کوشید. برای این منظور سازمان‌ها از روش‌های مختلفی برای هدایت منابع انسانی خود در راستای استراتژی‌های سازمان استفاده می‌کنند (گیتانجالی^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). از آنجایی که مهم‌ترین بخش در ایجاد مزیت رقابتی، مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها است، مدیریت منابع انسانی با کشف و شناسایی، جذب و آموزش، نگهداری و جبران خدمات یک نیروی کار می‌تواند تفاوت‌ها را رقم بزند. از سوی دیگر با توجه به این که استعدادیابی عامل بسیار مهمی در حفظ پویایی منابع انسانی به شمار می‌رود، بخش منابع انسانی موظف به تلاشی مضاعف برای حفظ، توسعه و آموزش افراد است (زیده^۶ و همکاران، ۲۰۲۴). امروزه نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم، فعالیت و تحقق اهداف در سازمان‌های پیچیده‌ای است که در محیط‌های پویا فعالیت می‌کنند (شیردل و همکاران، ۱۴۰۱).

در سال‌های اخیر علیرغم اهمیت نیروی حرفه‌ای در حسابرسی، کمبود نیروی‌های مزبور، یکی از مشکلات اساسی مؤسسات حسابرسی در ایران می‌باشد که می‌تواند یکی از عوامل کاهش کیفیت حسابرسی و ایجاد مشکلات متعدد در فضای کسب‌وکار حرفه حسابرسی نیز باشد. یافته‌های تحقیق نوشین حکمی پور و همکاران، حاکی از آن است که کیفیت حسابرسی وابسته به سه دسته شاخص اصلی شامل: ویژگی‌های حسابر، صاحب کار و موسسه حسابرسی است. اگر منابع انسانی یک سازمان احساس نماید که در محل کار از طریق ارائه مزایای قابل قبول برای آن‌ها ارزش قائل هستند، به ماندگاری در سازمان پایبند می‌شوند. به این ترتیب، سازمان‌ها باید استراتژی‌های مؤثری برای بهبود حفظ منابع انسانی اتخاذ کنند. اکثر صاحب‌نظران بر این باورند که منابع انسانی، مهم‌ترین دارایی یک سازمان می‌باشد. از این‌رو سازمان‌ها تلاش چشمگیری برای جذب و نگهداری منابع انسانی متخصص، ماهر و بااستعداد انجام می‌دهند (ماهسواری^۷ و همکاران، ۲۰۲۳).

⁵ Geethanjali

⁶ Ziyadeh

⁷ Maheswari

¹ Yuan

² Budhwar

³ Mohammed, A. A., & Faisal

⁴ Bekhit

و هم کیفیت حسابرسی را از طریق بهبود منابع انسانی مؤسسات حسابرسی ارتقا بخشیده و به‌طور کلی موجب بهبود فضای کسب‌وکار حرفه مزبور گردد.

۲- مبانی نظری پژوهش

حفظ منابع انسانی یک تلاش سیستماتیک از سوی سازمان بوده که برای ایجاد و تقویت محیطی است، که کارکنان را تشویق می‌کند تا با توجه به نیازهای متنوع خود در سازمان باقی بمانند (بودوار^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). فرآیند حفظ کارکنان مستلزم یک فرآیند استراتژیک طولانی بوده که به همه ابزارهای ممکن سازمان نیاز دارد لذا مقوله حفظ کارکنان به‌عنوان اتخاذ ابتکاراتی برای جلوگیری از دست‌دادن کارکنان ماهر از ترک سازمان است. در واقع حفظ منابع انسانی متخصص به طور قابل توجهی به حفظ مشتریان کمک نموده و کاهش هزینه عملیاتی سازمان‌ها را در پی دارد (گیتانجالی^۵ و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین پژوهش‌های فراوانی سرمایه انسانی را به‌عنوان یک عامل مهم که عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معرفی کرده‌اند، به‌ویژه هنگامی که عملکرد بر فناوری، فرایندهای پیچیده، مشتریان و ارباب‌رجوع و عوامل خارجی بی‌شماری متکی باشد. مفهوم سرمایه انسانی حاکی از این است که ویژگی‌های کیفی انسان (دانش، تجربه، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های شناختی و غیر شناختی) نوعی سرمایه است که به دلیل ماهیت نامشهود آن نیاز به نگرش جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی با رویکرد سرمایه‌ای یعنی "مدیریت سرمایه انسانی" دارد. پژوهش‌های نظری در حوزه مدیریت سرمایه انسانی به این موضوع اشاره کرده‌اند که سازمان‌هایی که اصول مدیریت سرمایه انسانی را به کار می‌برند، به این درک رسیده و می‌رسند که با افزایش ارزش و سرمایه افراد، ظرفیت عملکردی سازمان نیز افزایش می‌یابد. در واقع سرمایه‌گذاری و افزایش ارزش کارکنان یک هدف برد-برد برای کارفرمایان و کارمندان است. بی‌شک نیرو یا منابع انسانی حرفه‌ای در انتخاب مؤسسات حسابرسی توسط شرکت‌ها نقش بسزایی دارد (بخیت^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). همچنین نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که رویکرد عمیق حسابداران و حسابرسان موجب افزایش کیفیت اطلاعات حسابداری می‌شود (حساس یگانه و همکاران، ۱۳۹۶). با این حال، اتخاذ شیوه‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی در بسیاری از سازمان‌ها، معمولاً در فهرست اولویت‌های مدیریتی پایین قرار دارد که این مهم یک چالش اساسی است. (خانجانی لهی و همکاران، ۱۴۰۴).

مؤسسات حسابرسی مبالغ زیادی را برای استخدام و آموزش حسابرسان هزینه می‌کنند، اما حسابرسان بعد از یک یا چند سال، پس از احساس نارضایتی نسبت به شغل خود، استعفا می‌دهند، به مؤسسات دیگر می‌روند و یا به مشاغل دیگری روی می‌آورند. پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که میزان قابل توجهی از چرخه استخدام و آموزش حسابرسان تازه‌کار به نارضایتی شغلی و استعفای آن‌ها ختم شده است (ایرانی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳، کاپلین و لی^۲، ۲۰۲۳). تعدد استعفا یا جابه‌جایی حسابرسان می‌تواند هزینه‌های مشهود و نامشهود هنگفتی را بر مؤسسات حسابرسی تحمیل کند. لذا خروج حسابرسان باتجربه (استعفا یا جابه‌جایی حسابرسان فعلی و استخدام یا جایگزینی حسابرسان جدید)، بیانگر اتلاف وقت و هزینه در مؤسسات حسابرسی است. طبق اظهارات شرکای مؤسسات حسابرسی، اکثر حسابرسان پس از مدتی فعالیت در این بخش از کار حسابرسی احساس خستگی و عدم رضایت کرده و تمایل دارند در بخش حسابداری فعالیت خود را ادامه دهند. دلایل عدم رضایت می‌تواند شامل عواملی چون پایین بودن حقوق و مزایا، کمبود امکانات و تسهیلات، تکراری بودن و جالب نبودن فعالیت‌ها، فرصت‌های کم ترفیع، عادلانه نبودن ارزیابی عملکردها و ... باشد. وجود چنین شرایطی در زمان توسعه اقتصادی و اجتماعی و نیاز بازار کار به کارکنان متخصص منجر به خروج زود هنگام نیروی انسانی از مؤسسات حسابرسی شده و به‌صورت استعفا، انتقال و ... بروز خواهد کرد (کراتاتی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). این پژوهش باهدف بهبود فضای کسب‌وکار در حوزه حسابرسی تلاش دارد به طراحی مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران بپردازد.

اینکه چگونه مؤسسات می‌توانند به بهترین وجه منابع کمیاب را به دست آورند و برای حفظ رقابت در بازار از آن‌ها به طور مؤثر استفاده کنند، یکی از چالش‌های اصلی مدیران مؤسسات حسابرسی است. لذا به‌کارگیری مدیریت منابع انسانی و اجرای صحیح برنامه‌های بهبود کیفیت نیروی انسانی در مؤسسات حسابرسی می‌تواند باعث ارتقا شایستگی‌ها، بهبود کیفیت خدمات حسابرسی و انتصاب مؤسسات حسابرسی و در نتیجه بهبود فضای کسب‌وکار در حرفه حسابرسی گردد. باتوجه به مطالب فوق و نبود پژوهش کافی در این خصوص، اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش در راستای ارائه مدلی از مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی ایران می‌باشد که هم بتواند از خروج نیروهای حرفه‌ای از حسابرسی جلوگیری کند

⁴ Budhwar
⁵ Geethanjali
⁶ Bekhit

¹ Iryani
² Koeplin & Lélé
³ Kertati

۲-۱- مدیریت منابع انسانی

آرمسترانگ^۱ در سال ۲۰۰۱ مدیریت منابع انسانی را رویکردی دانست که در آن مدیریت به دنبال کسب مزیت رقابتی از طریق استقرار راهبردی نیروی کار متعهد و ماهر با استفاده از مجموعه تکنیک‌های فرهنگی، ساختاری و پرسنلی است. به عبارتی، مدیریت منابع انسانی شامل مجموعه‌ای از سیاست‌ها و اقداماتی است که به منظور جذب، توسعه و حفظ افراد انجام می‌شود و به عنوان یک راهبرد کارکردی که عملکرد شرکت‌های کوچک و بزرگ را تحت تأثیر قرار داده و عامل موفقیت کسب‌وکار است، شناخته می‌شود. از منظر محققان مدیریت منابع انسانی فرایندی است که از طریق آن، مدیریت، نیروی کار مورد نیاز سازمان را فراهم و تلاش می‌کند تا عملکرد انسانی مطلوب را ایجاد کند. از طرفی، پژوهش‌های مختلف تأیید کرده است که رابطه مثبت و معنی‌داری میان کارکردهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی وجود دارد (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱).

در حقیقت، می‌توان گفت فلسفه مدیریت منابع انسانی بر دو اصل استوار است: از یک سو، رسیدن به هدف‌های سازمانی را در گرو تأمین نیازهای انسانی می‌داند و متقابلاً تأمین این نیازها را در گرو نیل به آن اهداف. مدیران منابع انسانی دو وظیفه دارند، نخست وظایف عمومی، یعنی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل. وظیفه دیگر مدیران منابع انسانی، یعنی هر کار لازم برای استخدام در زمان استخدام، زمان بازنشستگی تا پایان عمر یک نیرو و پس از آن سروکار داشتن با مستمری‌بگیران آن نیرو (زارع و همکاران، ۱۴۰۲). به عبارت دیگر مدیر منابع انسانی برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، هدایت، رهبری و نظارت بر کلیه عملیات استخدامی و همچنین آموزش و بهسازی، نگهداری، ارزشیابی، برقراری ارتباطات، ایجاد انگیزه‌های کاری و به‌ویژه برنامه‌ریزی منابع انسانی را انجام می‌دهد (یوان^۲ و همکاران، ۲۰۲۴).

۲-۲- اهمیت مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

مؤسسات، با هدف حفظ بقای خود مستلزم تمهید مجموعه شرایطی هستند که بتوانند از طریق آن در عرصه‌های گوناگون به شیوه‌ای کارآمد و اثربخش نسبت به مدیریت مولفه‌های متغیر درونی و بیرونی امور اقدام نمایند. از این رو نیروی انسانی یا به تعبیری کامل‌تر و جامع‌تر، "منابع انسانی" به عنوان سرمایه محوری و وجه اصلی قدرت مؤسسات بیش از پیش مورد توجه

قرار گرفته است. حوزه منابع انسانی حوزه‌ای وسیع و دارای اهمیت خاص برای همه سازمان‌ها است و مدیران هوشمند آگاهند که هر قدر در زمینه توسعه و ارتقای نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کنند موفقیت، کارایی و برتری رقابتی سازمان خود را تضمین کرده‌اند (محمد و فیصل^۳، ۲۰۲۳). سرمایه‌گذاری هدفمند در سیستم‌ها و بازنگری عمیق در راهبردها و فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی به منظور توسعه و ارتقاء شایستگی‌های اساسی حسابرسان در جهت اهداف راهبردی سازمان از اهمیت فراوان برخوردار است.

۲-۳- برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی

سازمان‌ها باید به طور مداوم استراتژی‌های حفظ و نگهداشت منابع انسانی خود را برای برآورده کردن انتظارات در حال تغییر آن‌ها تطبیق دهند (بخیت^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). فرایند تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی؛ به منظور مرتبط ساختن سیاست‌ها و روش‌های منابع انسانی با هدف‌های استراتژیک در مؤسسات است. که در ادامه به سیاست‌گذاری‌های این حوزه در مؤسسات حسابرسی پرداخته می‌شود:

۲-۳-۱- مدیریت اطلاعات کارکنان

با هدف گردآوری، پردازش، ذخیره و انتشار اطلاعات و به منظور پشتیبانی تصمیم، هماهنگ‌سازی، کنترل، تحلیل و رؤیت فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی به کار می‌رود. برای مدیریت اطلاعات کارکنان و حسابرسان، طراحی و استقرار سیستم اطلاعاتی منابع انسانی و تجزیه و تحلیل اطلاعات کارکنان حائز اهمیت می‌باشد (زیده^۵ و همکاران، ۲۰۲۴).

۲-۳-۲- مدیریت تشکیلات

مدیریت تشکیلات شامل بازطراحی ساختار سازمانی، طبقه‌بندی مشاغل و طراحی و اجرای مدل شایستگی حرفه‌ای به شرح زیر می‌باشد:

۲-۳-۳- بازطراحی ساختار سازمانی

بازطراحی ساختار از طریق برقراری یکپارچگی میان ساختار، فرایندها و سرمایه انسانی، به حمایت از استراتژی‌های مؤسسات حسابرسی می‌پردازد. برای بازطراحی ساختار سازمانی، اصلاح و بازنگری ساختار سازمانی و صدور مجوز فعالیت کارگروه‌ها و کمیته‌ها ضرورت دارد (ماهسواری^۶ و همکاران، ۲۰۲۳).

⁴ Bekhit

⁵ Ziyadeh

⁶ Maheswari

¹ Armstrong

² Yuan

³ Mohammed & Faisal

امروز تلاش های اندکی برای تبیین مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پذیرفته است، و هیچ کدام از آن ها منجر به تعریف جامع و مورد قبول انجمن های حرفه ای و قانونی قرار نگرفته و یا توسط جامعه بین الملل به رسمیت شناخته نشده است؛ زیرا تحقیقات انجام گرفته به یک یا چند جنبه خاص از ابعاد مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پرداخته اند. تحقیقاتی نزدیک به موضوع این پژوهش در ایران و در سطح سایر کشورها انجام شده است که در این بخش به اختصار مروری بر تحقیقات مزبور خواهیم داشت:

نتایج مطالعه لیانگ^۴ و همکاران (۲۰۲۴) در خصوص مدیریت منابع انسانی پایدار در ایتالیا نشان داد خبرگان، مدیریت منابع انسانی پایدار در ایتالیا را در راستای چارچوب شاخص های سه گانه پایداری تفسیر می کنند، اما به بعد اجتماعی اهمیت خاصی می دهند. در نهایت نتایج این مطالعه؛ صاحبان استراتژی پایداری، نوآوران اجتماعی و معماران مشارکت مسئولیت اجتماعی را به عنوان صاحبان اصلی مدیریت منابع انسانی پایدار معرفی نمود. مطالعه یوان^۵ و همکاران (۲۰۲۴) با تکیه بر نظریه حفاظت از منابع، یک مدل یکپارچه را ارائه می کند که اثرات مختلط مدیریت منابع انسانی سبز را بر رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار نشان می دهد. مدیریت منابع انسانی سبز به طور مثبت بر رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار کارکنان از طریق تعهد محیطی تأثیر می گذارد، در حالی که به طور همزمان رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار آنها را از طریق خستگی عاطفی کاهش می دهد. در همین حال، حمایت نظارتی برای رفتار محیطی، تأثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر فرسودگی عاطفی و همچنین رابطه بین مدیریت منابع انسانی سبز و رفتار داوطلبانه کارکنان در محل کار کارمند را از طریق خستگی عاطفی کاهش داد. گیتانجالی^۶ و همکاران (۲۰۲۴) نشان دادند مدیریت سازمانی مدرن باید شامل مدیریت استراتژیک منابع انسانی باشد. این یک پیشرفت نسبت به روش های متداول مدیریت منابع انسانی است که بیشتر مربوط به عملیات و ارتباط با کارکنان است. برعکس، مدیریت استراتژیک منابع انسانی تشخیص می دهد که کارگران یکی از مهم ترین دارایی های یک شرکت هستند و تلاش می کند تا شیوه های منابع انسانی را با آن اهداف و مقاصد مطابقت دهد. این روش به شدت بر برنامه ریزی بلندمدت، تصمیم گیری فعال و ارتباط نزدیک بین استراتژی های منابع انسانی و برنامه های فراگیر شرکت تأکید دارد. مدیریت استراتژیک منابع انسانی

برخی محققان بر این باورند که سازمان های با عملکرد بالا اتفاقی یا از راه سیاست گذاری و یا صدور فرمان به وجود نمی آیند، بلکه طرح ریزی می شوند. و همه این سازمان ها به گونه ای طراحی شده اند که به نتایجی که باید برسند، می رسند. الگوی عملکرد بالای هانا مبتنی بر پنج متغیر مهم است. اگر مدیران بخواهند عملکرد را بالا ببرند، باید به این پنج متغیر توجه داشته باشند. این متغیرهای مهم، عبارتند از:

- موقعیت کسب و کار (نیروهای موجود در محیط)
- راهبرد کسب و کار (اهداف و ارزش ها)
- عناصر طراحی (فناوری، ساختار و غیره)
- فرهنگ
- نتایج کاری (برون داده های تولید شده) (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۱).

از این الگو می توان برای شناسایی نشانگرهای حقیقی موفقیت سازمانی استفاده کرد. این نشانگرها در برنامه توسعه و نوسازی سازمانی برای بهبود عملکرد سیستم به کار می روند. سیستم های کاری با عملکرد بالا سازمان هایی هستند که از یک رویکرد کاملاً متفاوت نسبت به رویکردهای سلسله مراتبی یا بوروکراتیک استفاده می کنند (ایرانی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳، کاپلین و لی^۲، ۲۰۲۳). تفاوت اساسی رویکرد کنترل محور و رویکرد مداخله محور به چگونگی سازمان دادن کار در پایین ترین سطح سازمانی ارتباط پیدا می کند. سازمان هایی که از رویکرد کنترل مدار استفاده می کنند، بر این باورند که کار باید ساده، استاندارد و تخصصی شود. نظارت و سیستم پرداخت باید به گونه ای تعبیه شده باشد که افراد را به انجام بهتر وظایفشان برانگیخته کند. کارکنان در پایین ترین سطوح، به ویژه کارکنان بخش تولید انبوه در مدیریت علمی، به عنوان عاملان بدون تفکر مدیریت شناخته می شوند. در صورتی که در سازمان های مداخله محور کارکنان در پایین ترین سطح سازمانی در عین اینکه به انجام وظایف مربوطه می پردازند، برای بهبود روش ها و رویه های کاری، حل مسائل کاری و هماهنگ کردن کارشان، با دیگر اعضای سازمان مسئول می باشند. همچنین، از کارکنان انتظار می رود، کارشان را بدون کنترل مافوق انجام دهند (گیتانجالی^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

۳- پیشینه پژوهش

به طور معمول در بسیاری از پارادایم های پژوهش، مروری بر ادبیات صورت می پذیرد. نکته حائز اهمیت آن است که تا به

⁴ Liang

⁵ Yuan

⁶ Geethanjali

¹ Iryani

² Koeplin & Lélé

³ Geethanjali

شامل تمام فعالیت‌هایی است که بر رفتار افراد در تلاش برای تدوین و اجرای نیازهای استراتژیک کسب و کار تأثیر می‌گذارد. این الگوی استقرار و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده منابع انسانی است که برای توانمند ساختن شرکت برای دستیابی به اهدافش طراحی شده است. گوریک^۱ (۲۰۲۳) مطالعه‌ای باهدف بررسی تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر قصد ترک شغل مهندس مکانیک زن با نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی انجام داد. داده‌های مورد استفاده برای آزمون روابط فرضی در این مطالعه بر اساس یک نمونه کاهش یافته از ۴۳۶ پاسخ دهنده است که از طریق یک نظرسنجی ناشناس از مهندسان مکانیک مرد و زن شاغل با عضویت در انجمن مهندسان زن و انجمن آمریکایی به دست آمد. محقق از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی و مدلسازی معادلات ساختاری برای ارزیابی سازه‌های پژوهش استفاده کرد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که سرمایه اجتماعی تا حدی واسطه تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر قصد جابجایی مهندسان مکانیک زن بوده و بر ماندگاری آن‌ها تأثیر معناداری دارد. بخت و همکاران^۲ (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر حفظ کارکنان و پایداری محیطی در بخش صنعت خودرو در مصر پرداختند. این پژوهش یک طرح توصیفی را با استفاده از یک نظرسنجی ساختاریافته و مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته، با پاسخ دهندگان که در آن مدیران منابع انسانی، رؤسای کارخانه‌ها و مدیران خط تا سطح مدیریت عالی از حجم نمونه ۷۰ پاسخ دهنده اقتباس نمود. همچنین برای ایجاد رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته نشان داده شده در مدل‌ها از مدل‌های رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج این پژوهش نشان داد که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی سبز بر حفظ کارکنان و پایداری محیطی تأثیر معناداری دارند.

در خصوص شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مطالعات پراکنده‌ای در کشورمان صورت گرفته است که در ادامه به برخی از این موارد اشاره می‌شود. یافته‌های پژوهش رسولی و همکاران (۱۴۰۲) در طراحی الگوی جامع منابع انسانی نوآور حاکی از شناسایی پنج مضمون فراگیر (بعد) و دوازده مضمون سازمان‌دهنده (مولفه) شامل ۱. فردی (ویژگی‌های رفتاری، انگیزشی، شخصیتی/حالات روانی)، ۲. بومی-دولتی (دولتی، ارزشی-انسانی)، ۳. سازمانی (کارکردی، قابلیت/ظرفیت‌سازی)، ۴. فرایندی (نهادینه‌سازی، سنجش و ارزیابی، بسترسازی و اجرا) و ۵. محتوایی (تفکر انتقادی، تفکر خلاق) بود. مدل ارائه شده در مطالعه زارع و همکاران (۱۴۰۲) شامل سه مقوله اصلی

(ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای)، ۱۴ مفهوم و ۸۴ کد بود. در بین مقوله‌ها، مقوله «ساختاری» بیشترین میانگین با مقدار ۳/۸۷ و مقوله «زمینه‌ای» کمترین میانگین با مقدار ۳/۷۱ را داشت. بین مقوله‌ها، مفاهیم و کدهای مدل مدیریت منابع انسانی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی همدان رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت. در بررسی برازش مدل، کیفیت مدل ساختاری پژوهش قوی ارزیابی شد. در پژوهش شیردل و همکاران (۱۴۰۱) نتایج نشان می‌دهد مدل تفسیری ساختاری منابع انسانی بانک سرمایه در شش سطح قابل ارائه است که اصلی‌ترین آن به خط‌مشی‌ها و خط‌مشی سازمان مربوط می‌گردد. سایر مؤلفه‌های شناسایی‌شده نیز شامل توسعه توانمندی، ایجاد محیط چابک، افزایش مسئولیت اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی، نخبه‌پروری، همسویی با تحولات دیجیتال، یادگیری مداوم، بهبود عملکرد و بهبود شرایط کار است. گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل انعطاف‌پذیری منابع انسانی (مطالعه‌ای در سازمان‌های دولتی استان لرستان) با روش پژوهش، روش کیفی-کمی با ماهیت اکتشافی و با استفاده از روش تحلیل تم، با مصاحبه عمیق و نیمه ساختاریافته انجام شد. سپس با بهره‌گیری از رویکرد ساختارگرا مورد تحلیل قرار گرفت با روش گلوله برفی، ۱۷ نفر از اساتید مدیریت منابع انسانی، به‌عنوان خبرگان انتخاب و داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها در فرایند شش مرحله‌ای روش تحلیل تم کدگذاری شد. در این مراحل به ترتیب ۳۴۴ کد اولیه، ۱۱۲ تم فرعی و ۱۱ تم اصلی حاصل و طبق آن مدل انعطاف‌پذیری منابع انسانی طراحی شد. پیاده‌سازی عملیاتی مدل، بر اساس تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام و سپس ضریب تأثیر سازه‌های اصلی و فرعی آن با استفاده از نرم‌افزار لیزرل بررسی شد. نتایج نشان داد مدل انعطاف‌پذیری منابع انسانی در بخش دولتی شامل سه دسته از متغیرهای فردی، گروهی و سازمانی می‌باشد. برای ایجاد انعطاف منابع انسانی باید در این حوزه‌ها اقدام نمود. صادقی و محتشمی (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که نمره کل عملیات استراتژیک منابع انسانی با نوآوری سازمانی، رابطه مثبت معنی‌داری دارد. به عبارتی، با افزایش عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین بین هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی، رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. یعنی افزایش هر یک از ابعاد عملیات استراتژیک منابع انسانی، نوآوری سازمانی را افزایش می‌دهد و بالعکس.

² Bekhit et al

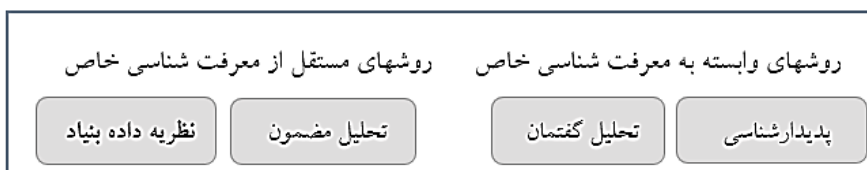
¹ Gorrick

۴- روش پژوهش

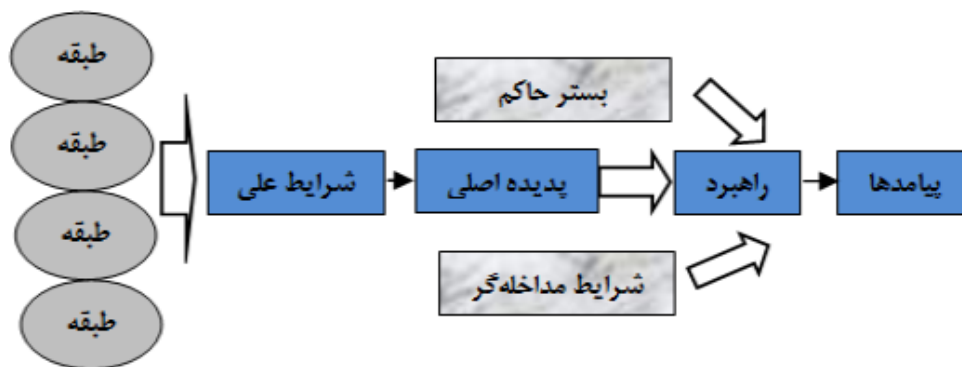
این مطالعه درصدد است تا به درک عمیقتر و ژرفتر از عوامل و مفاهیم الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی دست یابد. استفاده از روش پژوهش کیفی میتواند شناخت مناسبتری از موضوعات فراهم نماید (مک کراکن^۱، ۱۹۸۸). این پژوهش از نظر فلسفی در پارادایم تفسیری قرار میگیرد، از لحاظ منطق اجرا از نوع استقرایی و از نظر هدف پژوهش کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش کیفی است (نیازی و نظری، ۱۳۹۷). به صورت کلی میتوان روشهای مورد استفاده در پژوهش های کیفی را به دو دسته به شرح شکل (۱) طبقه بندی کرد. در این پژوهش از روش داده بنیاد بهره گرفته شده است.

در مطالعه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی، گاهی نگرشها و رفتارها متناسب با هم نیستند. یکی از روشهای پژوهشی که این امکان را فراهم میکند تا موضوعاتی که در زندگی واقعی مغایرتهای رفتاری ذکر شده را ایجاد میکنند را تفسیر کند، روش کیفی داده بنیاد^۲ (گراندد تئوری) است (نیازی و نظری، ۱۳۹۷). با استفاده از این روش موقعیتها، علل و عواملی

که نگرش و رفتارهای افراد را در نا هماهنگی با هم قرار میدهند، کشف و تشریح میشوند. روش داده بنیاد بر اصول پارادایمی تفسیرگرای اجتماعی استوار است. چارچوب مفهومی نظریه داده بنیاد بیشتر به دادهها و برساختهای کنشگران وابسته است تا به مطالعه پیشین، به این معنا که این نظریه داده محور بوده و از آن آزمون فرضیههای قیاسی دوری می کند. در روش داده بنیاد، دادههای گردآوری شده در این فرایند از زاویه های گوناگون باهم و با دیگر دادههای مشابه مقایسه می شوند. در این روش شناسی، پژوهشگر گردآوری دادهها را بر حسب پیشرفت نظریه تعدیل می کند، یعنی، مسیرهای اشتباه را رها کرده و سؤالهای مورد نیاز مرتبط بیشتری را می پرسد. پژوهشگر دادههای گردآوری شده را کد بندی می کند؛ این ایده های اولیه، مقوله بندی، مفهوم بندی و به نگارش درمی آیند. در پژوهش حاضر از رویکرد سیستماتیک که به عنوان معروف ترین رهیافت موجود شناخته میشود، استفاده شده است. این الگو در شکل (۲) آمده است:



شکل (۱) - انواع روش تحقیق کیفی (براون و کلارک^۳، ۲۰۰۶)



شکل ۲- مدل پارادایمی اشتراوس و کوربین (نیازی و نظری، ۱۳۹۷)

³ Braun & Clarke

¹ McCracken

² Grounded Theory

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی خبرگان تحقیق

متغیر	گروه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۳	۰.۸۶
	زن	۲	۰.۱۴
سطح تحصیلات	کارشناسی ارشد	۵	۰.۳۳
	دکتری	۱۰	۰.۶۷
تجربه	بین ۱۰ الی ۲۰ سال	۴	۰.۲۷
	بین ۲۱ الی ۳۰	۴	۰.۲۷
	بیش از ۳۰ سال	۷	۰.۴۶
جمع		۱۵	۱۰۰

برای بررسی اعتبار پژوهش، از روش‌های ارزیابی متناسب با پژوهش‌های کیفی استفاده شد. از آنجاییکه در پژوهش‌های کیفی، ذهنیت و تفسیر به جای عینیت هدف هستند (حق و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین اعتبار و روایی در تحقیق کیفی عبارت است از اعتمادپذیری^۲ و همسان‌سازی. برای رسیدن به این هدف، پژوهشگران کیفی، طیفی از تکنیکها شامل مصاحبه، مشاهده، تصاویر، اسناد و مدارک و غیره را برای ثبت مشاهدات خود به طور هماهنگ به کار می‌گیرند (محمد پور، ۱۳۸۹). گوبا و لینکلن^۳ (۱۹۸۵) به جای واژه پایایی از قابلیت اطمینان^۴ در پژوهش‌های کیفی استفاده کردند. روش ارزیابی اعتبار درونی در این پژوهش برای انطباق یافته‌ها با واقعیت به این صورت انجام گرفت که مصاحبه در مدت زمانی نسبتاً طولانی (بین نیم تا یک ساعت) انجام شد. در پایان هر پرسش و بعد از دریافت پاسخ، پژوهشگر برداشت خود از مفاهیم را در قالب پرسشی مانند این جمله از مصاحبه شونده می‌پرسید: «آیا منظور شما این است که...؟» اگر شخص با مفهوم برداشت شده، موافق نبود از وی درخواست میشد تا توضیحات بیشتری ارائه کند تا مصاحبه‌گر به منظور واقعی مصاحبه شونده دست یابد. ضمن آنکه مصاحبه‌ها ضبط شده و این موضوع اعتبار داده‌ها را افزایش می‌دهد.

در این پژوهش از روش کثرت‌گرایی در پژوهشگر برای ارزیابی اعتبار پژوهش استفاده شده است. استفاده از کثرت‌گرایی در پژوهشگر، بیش از یک پژوهشگر، برای جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل یا تفسیر داده‌ها بکار گرفته می‌شوند. در نهایت برای ارزیابی قابلیت اطمینان، میزان توافق بین کدگذاران (پژوهشگران) بررسی میشود (کوئل، ۱۹۹۶). بدین منظور کلیه مراحل مصاحبه و کدگذاری به صورت موازی توسط دو نفر انجام گردید که نتایج یکسان حاصل شد. کدگذاری مجدد بخشی از داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها توسط پژوهشگر دوم: برای اینکار

تلاش این پژوهش بر آن است تا در یک بررسی زمینه‌ای و اکتشافی به درک عمیق‌تری از ارزیابی اینکه چرا باید مدیریت منابع انسانی انجام شود بنابراین یک مصاحبه نیم ساختار یافته برآرسیدن به پاسخ این پرسش‌ها ترتیب داده شد. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظر و فکر وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود. همچنین در طول فرآیند مصاحبه، امکان مشاهده احساسات و رسیدن به باورها و اعتقادات مصاحبه شونده‌گان درباره موضوع پژوهش نیز وجود دارد. قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، نتایج بررسی پیشینه پژوهش، به همراه اهداف و سؤالات پژوهش جهت مطالعه و آمادگی اولیه برای مصاحبه شونده‌گان از طریق ایمیل ارسال خواهد و در ابتدای جلسه مصاحبه نیز در مورد کارهای انجام‌شده به طور مختصر توضیح داده می‌شود، سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرآیند مصاحبه اقدام می‌گردد. انتخاب نفرات به گونه‌ای است که کلیه گروه‌های ذی‌نفع و اثرگذار نماینده‌ای در نمونه مورد مصاحبه داشته باشند.

جمع‌آوری و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با خبرگان حرفه حسابرسی ایران در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. شامل خبرگان دانشگاهی و اساتید حسابرسی صاحب‌نظر و دارای تجربه حرفه‌ای در حوزه مدیریت مؤسسات حسابرسی می‌باشند. روش نمونه‌گیری به صورت ترکیبی از روش‌های نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی است. برای این منظور در گام نخست سه نفر از بین اعضای جامعه آماری که براساس مقاله‌های منتشره در زمینه‌های مرتبط با موضوع پژوهش یا سابقه‌های علمی و اجرایی در حوزه مدیریت مؤسسات حسابرسی، به‌عنوان صاحب‌نظر شناخته می‌شدند، به صورت هدفمند انتخاب گردیدند. در گام دوم، افرادی از جامعه آماری که براساس روش گلوله برفی توسط مصاحبه شونده‌گان به پژوهشگر معرفی شدند و امکان مصاحبه داشتند، به نمونه آماری اضافه شدند و معیار رسیدن به پایان جمع‌آوری داده‌ها، نقطه اشباع نظری است. به عبارت دیگر، گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه می‌یابد که داده‌های جدیداً گردآوری شده با داده‌هایی که قبلاً گردآوری شده‌اند، تفاوتی نداشته باشند و پژوهشگر به مرحله اشباع رسیده باشد (لوپز^۱، ۲۰۱۰).

³ Guba, E. G., and Y. S. Lincoln
4 Dependability

¹ Lopes
² Trustworthiness

- شرایط بستر لازم جهت تحقق مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران در راستای بهبود فضای کسب و کار حسابداری کدام است؟
- چالش‌های پیشروی پیاده‌سازی مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران کدامند؟

۵- یافته‌های پژوهش

۵-۱- کد گذاری باز

کد بندی باز از نظر واحد تحلیل می‌تواند به صورت سطر به سطر، عبارت به عبارت، یا پاراگراف به پاراگراف یا به صورت صفحه‌ای جداگانه انجام شود. چنانچه چه واحد کد بندی، سطر باشد، به هر یک از سطرها یا جمله‌ها مفهوم یا کدی الصاق می‌شود. این کد یا مفهوم باید بتواند حداکثر فضای مفهومی و معنایی را آن را اشباع کند. در این مرحله تمام اطلاعات کد بندی می‌شود. مرحله کد بندی باز دارای ۲ زیر مرحله کد بندی اولیه یا سطح اول و کد بندی متمرکز یا سطح دوم است.

الف: کد بندی اولیه یا سطح اول

در این مرحله محقق بر اساس، واحد کد بندی به هر واحد مورد نظر یک کد (مفهوم، نام، برچسب) الصاق می‌کند این مفهوم باید بتواند فضای مفهومی آن را تا حد امکان اشباع کند. مفاهیم یا کدهای به دست آمده در این مرحله، سنگ بنای مقوله‌های عمده بعدی و نیز اجزای اصلی نظریه زمینه‌ای در حال ظهور را شکل می‌دهند. در امتداد با کد بندی اولیه داده‌ها، برای هر کد تعیین شده یک شرح واره (یادداشت و توضیح شخصی) یا به گفته گلاسر یک شرح واره نظری بنویسید. شرح واره عبارت است از نوشته یا یادداشت مختصر و کوتاهی که خود محقق در زمینه یک کد می‌نویسد. این شرح واره توضیح خود محقق از آن کد بوده و می‌تواند در ارتباط دادن بین مفاهیم برای ساخت مقوله‌ها و نیز ارتباط مقوله‌ها با یکدیگر در مراحل بعدی کار به وی کمک کند (اشتراوس و کربین، ۱۹۹۸،^۲ در جدول شماره (۱) نمونه‌ای از کد گذاری اولیه ارائه شده است.

حدود ۲۰ درصد از مصاحبه‌ها (چهار مصاحبه) در اختیار پژوهشگر دوم آشنا با روش تحقیق کیفی و آگاه از موضوع تحقیق قرار گرفت و درصد توافق کدگذاری محاسبه شد. این شاخص توافق درون موضوعی بین دو کدگذار مختلف را نشان می‌دهد. نتایج در جدول (۲) ارائه شده است، که قابل قبول است.

$$\frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} = 100 \times \text{درصد پایایی}$$

جدول ۲. محاسبه پایایی دو کدگذار در مرحله مصاحبه

شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۲	۳۷	۱۷	۳	۹۱/۸۹
۴	۳۱	۱۳	۵	۸۳/۸۷
۹	۳۴	۱۶	۲	۹۴/۱۲
۱۱	۳۸	۱۸	۲	۹۴/۷۴
کل	۱۴۰	۶۴	۱۲	۹۱/۴۳

همانطور که در جدول شماره ۲ آمده است، درصد توافق در کدهای مستخرج ۹۱٪ به دست آمد. درصد توافق به دست آمده بیش از ۶۰ درصد است بنابراین کدگذاری‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند (کویل^۱، ۱۹۹۶). یادآوری میشود که تعداد کدهای استخراج شده در جداول ۱ صرفاً مربوط به تحلیل مصاحبه‌های منتخب جهت ارزیابی اعتبار پژوهش از طریق روش کثرت‌گرایی پژوهشگر هستند.

بر اساس روش شناسی ذکر شده در فرآیند پژوهش حاضر، هدف یافتن پاسخ برای پرسش‌های زیر است:

سوال اصلی: مدلی برای تبیین مؤلفه‌های مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران چیست؟

سؤالات فرعی:

- عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران چیست؟
- شرایط مداخله‌گر (زمینه‌ای) مرتبط با عوامل علی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران کدامند؟
- چه راهبردهایی جهت دستیابی به پیاده‌سازی و اجرای مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران اتخاذ می‌شود؟
- پیامدهای پیاده‌سازی و اجرای مدل مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابداری ایران کدامند؟

² Strauss & Corbin

¹ Kvale

جدول ۳. نمونه کد گذاری اولیه

مفهوم	مقوله سطح ۱
استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات	سرمایه انسانی و سازمانی مؤسسات حسابرسی
ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسی	
فناوری سازمانی	
فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات	
سیاست و قوانین حمایتگر	عوامل نهادی و زیر ساخت‌ها
زیر ساخت‌های محیط داخلی مؤسسات	
محدودیت‌های اجتماعی	محدودیت‌های محیطی
محدودیت‌های قانونی	
برنامه ریزی و استخدام افراد شایسته در مؤسسات	عوامل کارگری مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی
آموزش و توسعه افراد شایسته در مؤسسات	
بکارگیری موثر افراد شایسته در مؤسسات	
شریک استراتژیک	مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای
عضویت در هیات مدیره	
بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای	
پیامدهای اخلاقی	
پیامدهای شغلی - عملکردی	منابع انسانی حرفه‌ای در مؤسسات

میگیرند. یافتن کدهای مشترک و مقوله بندی های محوری نیز مستلزم استفاده از روش مقایسه ثابت است. در این مرحله نظریه به تدریج ظهور می یابد. هدف این مرحله از کدبندی، بازگرداندن نظم و انسجام به داده‌های کدبندی شده، دسته‌بندی، ترکیب و سازماندهی میزان زیادی از داد ها و باز جمع کردن آنها به شیوه های جدید است. اشتراوس کد بندی محوری را به مثابه ساختن یک بافت غلیظ از روابط حول محورهای یک مقوله تعریف می کند. با کد گذاری محوری است که روابط و نسبت های بین مقولات را باز می کنند (اشتراوس و کربین، ۱۹۹۸). در این مرحله از کد گذاری سه متغییر محوری شرایط، عمل / تعامل و پیامدها را شناسایی کرده و آشکار می کنیم. شرایط نشان دهنده کل اوضاع و احوال یا موقعیتی است که پدیده در آن جای دارد. عمل / تعامل پاسخ های راهبردی یا معمولی است که افراد یا گروه ها به مسائل و امور و رویدادهایی می دهند که تحت آن شرایط پدید می آیند. پیامدها، نتایج عمل / تعامل هایند پیامدها یا نتایج به ما می گویند که در نتیجه اعمال و تعامل هایی افراد و گروه ها تحت چنین شرایطی صورت داده یا نتوانسته اند در پاسخ به موقعیت خاص صورت دهند، چه پیش آمده یا پیش می آید.

۵-۳- کد بندی گزینشی

بعد از کد بندی محوری، مرحله نهایی کد بندی، یعنی کد بندی گزینشی آغاز می شود. در این مرحله نظریه تقریباً به استحکام رسیده است. و محقق بعد از انجام برخی اصلاحات نظری ممکن،

ب: کدبندی سطح دوم یا متمرکز

سپس مرحله دوم کدبندی باز آغاز می شود. در این مرحله از کدبندی محقق دیگر با متون خام کاری ندارد، بلکه با مفاهیمی که تولید کرده است. سرو کار دارد. هدف این مرحله از کدبندی باز که به کدبندی متمرکز نیز موسوم است تولید و استخراج مقوله های عمده است.

کد بندی متمرکز عبارت است از استفاده از معنا دارترین یا فراوان ترین کد های اولیه برای غربال کردن و تقلیل میزان زیادی از داده ها. در این مرحله از کد بندی محقق ضمن مراجعه به شرح واره های هر کد و مقایسه کردن کد ها با همدیگر در صدد شناسایی کدهای متداخل و مشابه است، محقق با تعیین و مرتب کردن کدها یا مفاهیم، کدهای مشابه را و مشترک را در قالب یک مقوله واحد قرار می دهد. بنابراین، انبوه داده، ها (کدها مفاهیم) به تعداد مشخص و محدودی از مقوله های عمده کاهش می یابند. از این رو، هر مقوله در برگیرنده تعدادی از کدهای مشابه، متداخل و هم معنا است مقوله به مفاهیم سطح بالاتری از انتزاع گفته می شود که از مجموعه ای از مفاهیم سطح پایین بر اساس ویژگی های مشترک آنها ساخته می شود (اشتراوس و کربین، ۱۹۹۸).

۵-۲- کد بندی محوری

مرحله دوم کد بندی داده ها به کد بندی محوری موسوم است در این مرحله مقوله ها به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار

در دیگر حوزه های اساسی به کار گرفته شود و به تولید یک نظریه ی عمومی تر بینجامد.

- مفهوم یا مقوله محوری باید قادر به تبیین تفاوت ها بوده و در عین حال از داده ها برخوردار باشد (اشتراوس و کربین، ۱۹۹۸). ما باتوجه به سه سطح تحلیل کیفی و همچنین با تکیه بر ادبیات پژوهش متغیر « عوامل کارگری مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی» را به عنوان مقوله هسته (مرکزی) انتخاب کردیم.

۴-۵- کد گذاری فرایندی

در این مرحله، مقوله های عمده در قالب یک مدل پارادیمی (منظور مدل زمینه ای) حول مقوله هسته به یکدیگر ارتباط داده می شوند. در واقع، مدل ترسیم شده به توصیف صوری مقوله ی و تحلیل و تبیین آن می پردازد. این فرآیند را ترکیب مقوله هسته و پالایش و آراستن سازه های منتج شده از آن اطلاق می شود. مدل مذکور را می توان به صورت یک مدل یا نمودار صور، اما معنایی و مفهومی ترسیم کرد و سپس به تفصیل در مورد آن بحث کرد.

۵-۵- نتایج کدگذاری داده ها

بر اساس نتایج به دست آمده از فرایند کد گذاری داده که در جدول شماره (۴) ارائه گردیده است

با مقوله های اندکی سرو کار دارد. فرآیند نظریه سازی زمینه ای در مرحله کد بندی گزینشی تقریباً به پایان می رسد. در این مرحله محقق با تعداد اندکی از مقوله های انتزاعی به تدوین نظریه پرداخته و نیازی به کد بندی داده های جدید ندارد. مقوله های مورد استفاده به لحاظ نظری اشباع شده است. و هر کدام بر اساس مفاهیم کد بندی شده مراحل اول و دوم به صورت منطقی در کنار یکدیگر قرار گرفته اند سپس محقق باید مقوله هسته را انتخاب کند. مقوله هسته به دوشیوه انتخاب می شود. در شیوه اول، محقق ممکن است یکی از مقوله های موجود را گزینش نماید و در شیوه دوم وی باید نسبت به تعیین یا ساخت یک مقوله جدید اقدام نماید؛ انتخاب مقوله هسته ای در مرحله کد بندی گزینشی مستلزم بررسی دقیق داده ها در دو مرحله قبل است. برای تعیین یا ساخت مقوله هسته معیارهایی به شرح زیر وجود دارند:

- مقوله هسته باید محوری باشند؛ به این معنا که همه مقوله های عمده دیگر با آن ارتباط داشته باشند.
- باید به فراوانی در داده ها به آن اشاره شده باشد. این به آن معنا است که در همه یا اکثر موارد عبارت های معطوف به مقوله ها در داده های خام وجود داشته باشند.
- منطقی باشد و داده ها را به زور به همدیگر تحمیل نکنند.
- عنوان یا عبارتی که برای تشریح مقوله هسته به کار می رود باید به اندازه ای انتزاعی باشد که بتواند برای پژوهش

جدول ۴. نتایج کدگذاری داده ها

ردیف	کد گذاری گزینشی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه ها
۱	تربط علمی	استراتژی های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات	وجود نقشه راه استراتژیک شفاف و مدون همسویی و همراستایی اهداف و استراتژیهای منابع انسانی با اهداف و استراتژی های مؤسسات مشارکت متولیان مدیریت منابع انسانی در اخذ تصمیمات حیاتی و استراتژیک مرتبط با منابع انسانی حرفه ای شفافیت اهداف و استراتژی های مدون منابع انسانی و سهولت در عملیاتی نمودن آنها
		ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسی	وجود سلسله مراتب منطقی و حیطة نظارت شفاف در ساختار سازمانی ساختار و فرآیندهای سازمانی وضوح و شفافیت در شرح مشاغل مدون و شرایط احراز آنها برای منابع انسانی حرفه ای لحاظ نمودن اهداف، استراتژی ها و نیازهای سازمان در طراحی مشاغل و ساختار سازمانی ارتباط تعاملی مناسب بین ساختار، وظایف و فرآیندهای سازمانی مبتنی بر فناوری
		فناوری سازمانی	طراحی و پیاده سازی مطلوب فناوری سازمانی در بخش های سخت افزار، نرم افزار، شبکه و زیرساخت های امنیتی مؤسسات وجود بانک اطلاعاتی جامع و به روز منابع انسانی، به عنوان منبع اصلی پشتیبان تصمیمات مقامات ارشد و متولیان مدیریت منابع انسانی مؤسسات یکپارچگی و همراستایی سیستم جامع مدیریت منابع انسانی با سایر سیستم های سازمانی وجود بستر تعاملی فناورانه بین مقامات ارشد سازمان و منابع انسانی حرفه ای در جهت نزدیک نمودن عقاید و دیدگاه های آنها

ردیف	کد گذاری گزینشی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
		فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات	تعهد و اعتقاد قلبی مقامات ارشد و متولیان مدیریت منابع انسانی سازمان به پرورش و توانمندسازی اخلاقی و عملکردی منابع انسانی حرفه‌ای عزم و تلاش مقامات ارشد و متولیان مدیریت منابع انسانی سازمان در هدایت و جهت‌دهی باورها، هنجارها و ارزش‌های منابع انسانی حرفه‌ای به سمت استانداردها و اخلاق اداری حرفه‌ای همسویی و هم‌نظری مقامات ارشد، مدیران واحدهای صفی و متولیان مدیریت منابع انسانی در اجرای اصول اخلاقی و استانداردهای حرفه‌ای از سوی منابع انسانی حرفه‌ای باور و اعتقاد راسخ منابع انسانی حرفه‌ای به تکریم ارباب رجوع و توجه به خواسته‌های ذینفعان سازمان
۲	شرایط زمینه‌ای	سیاست و قوانین حمایتگر	لحاظ نمودن دانش و اخلاق حرفه‌ای به جای ملاحظات سیاسی در جذب، استخدام و انتصاب منابع انسانی وجود قوانین و مقررات شفاف، منسجم و هدفمند حمایت‌گر مدیریت منابع انسانی وجود قوانین و مقررات تسهیل‌گر در زمینه جلوگیری از ترک شغل منابع انسانی شایسته و استفاده حداکثری از توان و قابلیت آن‌ها
		زیر ساخت‌های محیط داخلی مؤسسات	بهره‌مندی منابع انسانی شایسته شاغل در مؤسسات حسابرسی از استاندارد و کیفیت زندگی متوسط رو به بالا کسب درآمد مشروع و قانونی با کمترین احتمال فسادپذیری و رشوه‌خواری توسط منابع انسانی اعتقاد و باور منابع انسانی به موضوعاتی همچون وجدان کاری، انضباط اجتماعی، امانتداری، صرفه‌جویی و ... در فعالیت‌های کاری خود
۳	مداخله‌گر شرایط	محدودیت‌های اجتماعی	عدم شایسته‌گزینی منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی عدالت اجتماعی
		محدودیت‌های قانونی	قوانین و مقررات مالی در مؤسسات اصلاح قوانین تعدد قوانین و مقررات اجرای قوانین
۴	مقوله‌های محوری	برنامه ریزی و استخدام افراد شایسته در مؤسسات	وجود برنامه عملیاتی شفاف کوتاه، میان و بلندمدت مرتبط با ورود و خروج منابع انسانی حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی جذب و استخدام منابع انسانی حرفه‌ای بر مبنای نیاز واحدهای سازمانی و شرایط احراز مشاغل مدون مؤسسات حسابرسی شفاف و عادلانه بودن سازوکارهای انتخاب منابع انسانی حرفه‌ای در زمینه تست‌های روانشناسی، آزمون‌های شخصیت، مصاحبه‌های تخصصی، گزینش و ...
		آموزش و توسعه افراد شایسته در مؤسسات	برنامه ریزی و اجرای دوره‌های توجیهی و آشناسازی منابع انسانی حرفه‌ای با بخش‌های مختلف و حوزه‌های فعالیت سازمان انجام نیازسنجی آموزشی برنامه‌ریزی شده دوره‌ای برای منابع انسانی حرفه‌ای، بر اساس دانش و اخلاق حرفه‌ای مورد نیاز مشاغل آن‌ها برای منابع انسانی حرفه‌ای انجام هماهنگی‌های لازم برای صدور کارت عضویت حرفه‌ای منابع انسانی با نهادها و انجمن‌های حرفه‌ای - گزینش و ... سنجش اثربخشی دوره‌های آموزشی مرتبط با منابع انسانی حرفه‌ای جهت ارزیابی تغییرات رفتاری و عملکردی آن‌ها
		بکارگیری موثر افراد شایسته در مؤسسات	تشکیل تیم‌های کاری و کارگروه‌های بین واحدی ضروری و اثربخش در جهت افزایش روحیه مشارکت و همکاری منابع انسانی حرفه‌ای انتصابات مبتنی بر کارراهه شغلی مدون و شایستگی‌های منابع انسانی حرفه‌ای زیرمجموعه واجد شرایط در کلیه سطوح سازمانی توسعه و غنی‌سازی شغلی برای منابع انسانی حرفه‌ای، در جهت افزایش قابلیت‌های کاری و توانمندی‌های آنها

ردیف	کد گذاری گزینشی	مقوله فرعی	نمونه مفاهیم مستخرج از مصاحبه‌ها
۵	راهبردها	شریک استراتژیک	افزایش مشارکت متولیان مدیریت منابع انسانی در توسعه اهداف و استراتژی‌های سازمان و برنامه‌های تغییر در راستای حمایت از منافع مرتبط با منابع انسانی حرفه‌ای افزایش قدرت متولیان مدیریت منابع انسانی در فرآیندها و شوراها و تصمیم‌گیری مرتبط با منابع انسانی حرفه‌ای
		عضویت در هیات مدیره	تعامل و همکاری همه جانبه با اعضای هیأت مدیره در تصویب و جاری سازی اصول و استانداردهای حرفه ای مرتبط با کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان چانه زنی در حمایت از منابع انسانی حرفه ای در جلسات هیأت مدیره به منظور تصویب مزایا و مشوق های انگیزشی مختلف برای منابع انسانی حرفه ای در چارچوب قوانین و مقررات ابلاغی مرتبط با منابع انسانی حرفه ای
		بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای	الزام منابع انسانی حرفه ای به رعایت کدهای اخلاقی و حرفه ای مدون از سوی نهادها و انجمن های حرفه-ای گرای مرتبط صدور کارت عضویت و گواهینامه های مرتبط با صلاحیت های اخلاقی و حرفه ای برای منابع انسانی حرفه ای، پس از ارزیابی عملکرد یکپارچه آنها از طریق نهادها و انجمن های حرفه‌ای گرای مرتبط
۶	پیامدها	پیامدهای اخلاقی	صداقت و صراحت در گفتار و رفتار در انجام وظایف سازمانی با تمرکز بر پایبندی و تعهد به سند و منشور اخلاقی حرفه‌ای احترام به ارزش‌ها، عقاید و هنجارهای اخلاقی همکاران در چارچوب استانداردهای اخلاقی حرفه‌ای مسئولیت‌پذیری در انجام فعالیت‌های کاری و اخذ تصمیمات مرتبط با حوزه کاری
		پیامدهای شغلی- عملکردی	برخورداری از دانش و تخصص مورد نیاز مرتبط با وظایف سازمانی محوله برخورداری از آگاهی و درک لازم پیرامون قوانین و مقررات حاکم بر فعالیت‌های شغلی توانمندی در مکاتبه، مذاکره و گوش دادن به مخاطب در جهت انجام بهتر فعالیت‌های شغلی انجام کارها در موعد مقرر و اعلام شده به ارباب رجوع با کمترین اشتباه و به صورت دقیق انگیزه کسب بیشترین منافع و عایدی ها برای سازمان در چارچوب اصول و استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای روحیه فراگیری دانش و مهارت‌های جدید و یادگیری از تجربیات کاری سایر همکاران

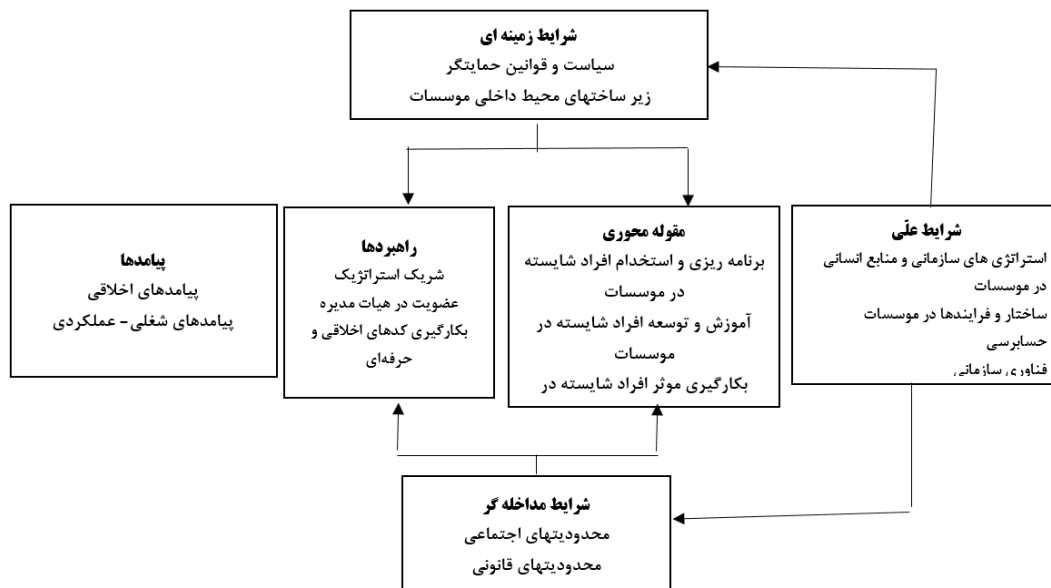
در این مرحله از فرآیند کدگذاری، تمام مقوله های شناسایی شده پیرامون پدیده یا مقوله هسته ای که همان عوامل کارگری مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی است با یکدیگر متحد و یکی شده و مدل پارادایمی (زمینه ای) تحقیق حاضر را به صورت زیر شکل (۳) می دهند:



شکل ۳- مدل زمینه ای (پارادایمی) مستخرج از فرآیند کدگذاری

مؤسسات حسابرسی طراحی شد. تبیین عوامل ایجادکننده این موضوع نیز دغدغه اصلی این پژوهش بوده است. مدل پارادایمی پژوهش به شرح شکل ۴ نشان داده شده است.

مدل پارادایمی این تحقیق بر اساس الگوی پارادایمی استراوس و کوربین طراحی گردیده است. با وجود این عوامل و شرایط، مدل ارائه الگوی حسابرسی در راستای مدیریت منابع انسانی در



شکل ۴- مدل زمینه‌ای (پارادایمی) بسط داده شده مستخرج از فرایند کدگذاری

پدیده است که به شکل عمومی به مکان رویدادها و وقایع مربوطه اشاره دارد. ویژگی‌های زمینه‌ای شامل عواملی می‌شوند که بدون آنها مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی امکانپذیر نیست و زمینه شرایط خاصی را، که در آن راهبردها برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد، فراهم می‌کنند. این شرایط را مجموعه‌ای از مفاهیم، مقوله‌ها و متغیرهای زمینه‌ای تشکیل می‌دهند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). در این پژوهش سیاست و قوانین حمایتگر و زیرساخت‌های محیط داخلی مؤسسات عوامل اصلی زمینه‌ای حسابرسی در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی هستند.

شرایط مدخله‌گر: شرایط مدخله‌گر مجموعه‌ای از وقایع، رخدادها و شرایط هستند که در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی رخ می‌دهند و شامل شرایط عام‌تری همچون زمان، فضا و فرهنگ می‌شود که به عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کنند. این شرایط در راستای تسهیل یا محدودیت‌کنشی/ کنشی متقابل در زمینه خاصی عمل می‌کنند. هر یک از این شرایط، طیفی را تشکیل می‌دهند که تأثیر آنها از بسیار دور تا بسیار نزدیک متغیر است (کرسول^۲، ۲۰۱۲). در این پژوهش دو مقوله محدودیت‌های اجتماعی و

۵-۶- یافته‌های کیفی

شرایط عینی: شرایط عینی مجموعه‌ای از وقایع و شرایط است که بر مقوله اصلی اثر می‌گذارند. شرایط عینی حوادث، وقایع و اتفاقاتی هستند که به وقوع یا گسترش پدیده مورد نظر می‌انجامد. در این مدل شرایط عینی رویدادهایی هستند که موقعیتها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها، چرا و چگونه به روشهای خاصی پاسخ می‌دهند (استراوس و کوربین^۱، ۱۹۹۸). شرایط عینی شامل مواردی از مقولات است که به طور مستقیم در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی تأثیر می‌گذارد یا این عوامل به گونه‌ای ایجادکننده و توسعه دهنده پدیده هستند. در این پژوهش چهار مقوله استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات، ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسی، فناوری سازمانی و فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات عوامل تجربی هستند که میتوانند ایجادکننده شرایط عینی حسابرسی در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی باشند.

شرایط زمینه‌ای: مجموعه شرایطی است که زمینه پدیده مورد نظر را فراهم می‌سازد و بر رفتارها و کنشها تأثیر می‌گذارد. شرایط زمینه‌ای بیانگر مجموعه خاصی از ویژگیهای مربوط به

² Creswell

¹ Straus&Courbin

به پیامدهای اخلاقی و پیامدهای شغلی- عملکردی در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی طبقه بندی شده است.

۶- نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی تخصص ویژه‌ای است که برای رضایت کارکنان و تأمین هدف‌های سازمانی، برنامه‌ریزی و کوشش می‌کند. مدیریت منابع انسانی در واقع جنبه انسانی مدیریت است و مهم‌ترین عامل در ارتقاء کیفیت و کمیت تولیدات و ارائه خدمات در سازمان به شمار می‌رود. در مطالعه حاضر به طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد پرداخته شد که نتایج الگوی مدیریت منابع انسانی طراحی شده در مؤسسات حسابرسی، نشان‌دهنده‌ی استخراج ۶ بعد اصلی و ۱۶ مؤلفه محوری است که در قالب «عوامل کارگری مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی» به عنوان مقوله محوری و شرایط علی (استراتژی‌های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات، ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسی، فناوری سازمانی و فرهنگ سازمانی حاکم در مؤسسات)، عوامل زمینه‌ای (سیاست و قوانین حمایتگر و زیرساخت‌های محیط داخلی مؤسسات)، شرایط مداخله‌گر (محدودیت‌های اجتماعی و محدودیت‌های قانونی)، راهبردها (شریک استراتژیک، عضویت در هیات مدیره و بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای) و پیامدها (پیامدهای اخلاقی و پیامدهای شغلی- عملکردی) به دست آمد. یکی از مهمترین دستاوردهای این پژوهش و طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی است که در این مدل، سنگ بنای اصلی مؤسسات حسابرسی در راستای مدیریت منابع انسانی اعتقاد به شایستگی و حرفه‌ای شدن منابع انسانی معرفی شده است. از دید خبرگان پژوهش، به منظور داشتن چنین دارایی‌های ارزشمندی در مؤسسات حسابرسی نمی‌توان، محیط درون سازمانی را به عنوان یک جزیره ای خارج از اجتماع در نظر گرفت. با فرض حرفه‌ای بودن منابع انسانی، به دلیل تعامل با اجتماع و سایر محیط‌های خارج از سازمان، رویه عملکردی و اخلاقی آنها دستخوش تغییرات و تعدیل می‌گردد. بنابراین توجه به نتایج حاصل از روابط و تعاملات بین عوامل زمینه‌ای، سازمانی و کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی و نقش آنها در ایجاد مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای در این مؤسسات و به تبع آن، داشتن منابع انسانی دارای ویژگی‌های اخلاقی و قابلیت‌های عملکردی مبتنی بر استانداردهای اخلاقی و حرفه‌ای بسیار حائز

محدودیت‌های قانونی به عنوان مقوله‌های شرایط مداخله‌گر در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی در نظر گرفته شده است.

مقوله محوری: مقوله مرکزی، ایده و فکر محوری، رخداد بنیادی یا پدیده‌ای اساسی است که کنش/ واکنش‌های دیگر مقوله‌ها را هدایت و مدیریت می‌کند. مقوله مرکزی پدیده‌ای است که اساس و محور فرایند است. این مقوله همان عنوانی (نام یا برچسب مفهومی) است که برای چارچوب یا طرح به وجود آمده در نظر گرفته می‌شود. مقوله‌ای که به عنوان مقوله مرکزی انتخاب می‌شود باید به قدر کافی انتزاعی بوده و بتوان سایر مقوله‌های اصلی را به آن ربط داد. پدیده مد نظر باید محوریت داشته باشد، یعنی همه مقوله‌های اصلی دیگر بتوانند به آن ربط داده شوند و به تکرار در داده‌ها ظاهر شود. به این معنا که در همه یا تقریباً همه موارد، نشانه‌هایی وجود دارند که به آن مفهوم اشاره میکنند. پدیده محوری، به ایده یا پدیده‌های اطلاق می‌شود که اساس و محور فرایندی است که تمام مقوله‌های اصلی دیگر به آن ربط داده می‌شود. در این پژوهش سه مقوله برنامه‌ریزی و استخدام افراد شایسته در مؤسسات آموزش و توسعه افراد شایسته در مؤسسات و بکارگیری موثر افراد شایسته در مؤسسات به عنوان مقوله‌های محوری راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی در نظر گرفته شده است.

راهبردها: راهبردها و استراتژی‌ها کنش‌های هدفمندی هستند که راه‌حلی برای پدیده مورد نظر فراهم می‌سازند و منجر به ایجاد پیامدها و نتایج می‌شوند. راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده مورد نظر هستند. راهبردها در واقع طرح‌ها و کنش‌هایی هستند که خروجی مقوله محوری مدل بوده و به پیامدها ختم می‌شوند. راهبردها، مجموعه تداپیری هستند که برای مدیریت، اداره یا پاسخ به پدیده تحت بررسی اتخاذ می‌شوند (اشتراوس و کریبن، ۱۹۹۸). در این پژوهش سه مقوله شریک استراتژیک، عضویت در هیات مدیره و بکارگیری کدهای اخلاقی و حرفه‌ای راهبردهای کاربردی در راستای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی در نظر گرفته شده است.

پیامدها: پیامدها نتایجی هستند که از راهبردها و کنش‌های مربوط به پدیده مورد نظر حاصل می‌شوند پیامدها همان برون دادها یا نتایج کنش‌ها و واکنش‌ها هستند (کرسول، ۲۰۱۲). بخش آخر مدل پیامدهای مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی است. باتوجه به کدگذاری باز، مفاهیم مربوط به پیامدهای مدل استخراج شده اند، سپس باتوجه به حرکت رفت و برگشت میان تم‌ها و مفاهیم مقوله‌های اصلی استخراج و نامگذاری شده اند و بر همین اساس پیامدها در دو بخش مربوط

اشاره شده می‌تواند لطامات جبران ناپذیری را به عملکرد حرفه ای منابع انسانی مؤسسات حسابرسی وارد نماید.

مقوله محوری در این پژوهش عوامل کارکردی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی بود، این عوامل که کارکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی را با معیارهایی همچون برنامه ریزی و استخدام منابع انسانی شایسته، آموزش و توسعه افراد شایسته، نگهداری و جبران خدمات افراد شایسته و به کارگیری مؤثر افراد شایسته به نمایش می‌گذارد و با نگاه حرفه ای به این کارکردها همچون برنامه ریزی کوتاه، میان و بلندمدت در ورود و خروج منابع انسانی شایسته، جذب و استخدام مبتنی بر نیاز واحدها و شرایط احراز مشاغل مدون، شفاف و عادلانه بودن سازوکارهای انتخاب منابع انسانی حرفه ای، دوره های توجیهی و نیازسنجی بر اساس دانش و اخلاق حرفه ای مورد نیاز مشاغل، تعامل و عقد قرارداد با مراکز و شرکت‌های پیمانکاری دارای صلاحیت حرفه ای مورد تأیید نهادها و انجمن های حرفه ای گرایي جهت برگزاری دوره های آموزشی، صدور کارت عضویت حرفه ای برای منابع انسانی و سنجش اثربخشی دوره های آموزشی جهت ارزیابی تغییرات رفتاری و عملکردی آنها، انطباق و همراستایی موضوعات نظام پرداخت اعم از حقوق و دستمزد، پاداش ها و تشویق ها، مزایای کاری اعم از بیمه، مرخصی، مأموریت، تسهیلات مالی، بازنشستگی و ... امنیت شغلی، امکانات درمانی و رفاهی و ایمنی محیط کاری منابع انسانی و ... تشکیل تیم های کاری و کارگروه‌های بین واحدی، انتصابات مبتنی بر کارراهه شغلی منابع انسانی، توسعه و غنی سازی شغلی، جابجایی دوره ای منابع انسانی و تفویض اختیار برخی از حوزه های تصمیم گیری و اجرا به منابع انسانی شایسته، تأثیر مثبت و حیاتی در عملکرد مدیریت منابع انسانی حرفه ای و به تبع آن، پرورش اخلاقی و توسعه عملکردی منابع انسانی خواهد داشت.

بر اساس یافته های حاصل از تحقیق، و با عنایت به مقوله های شناسایی شده که در الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی تشریح گردید؛ پیشنهاد های پژوهش به برای دستیابی به مدیریت منابع انسانی حرفه‌ای در مؤسسات حسابرسی به شرح زیر است:

به متولیان و دست اندرکاران حوزه مدیریت منابع انسانی مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می‌گردد تا به مقوله های سیاست گذاری و برنامه ریزی شفاف، عادلانه، حمایت گرانه و تسهیل گرانه در ارتباط با قوانین و مقررات مرتبط با مدیریت منابع

اهمیت است. نتایج مطالعه حاضر با نتایج مطالعه گیتانجالی^۱ و همکاران (۲۰۲۴) همراستا می باشد. محققان نشان دادند مدیریت سازمانی باید شامل مدیریت استراتژیک منابع انسانی باشد. این یک پیشرفت نسبت به روش‌های متداول مدیریت منابع انسانی است که بیشتر مربوط به عملیات و ارتباط با کارکنان است. نتایج حاصل از عوامل علی در پژوهش حاضر نیز منجر به شناسایی عواملی همچون استراتژی های سازمانی و منابع انسانی در مؤسسات، ساختار و فرایندها در مؤسسات حسابرسی به عنوان عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی گردید. همچنین این یافته ها در خصوص ابعاد مدیریت منابع انسانی تا حدودی با مطالعات لیانگ^۲ و همکاران (۲۰۲۴)، یوان^۳ و همکاران (۲۰۲۴)، گوریک^۴ (۲۰۲۳) و بخیت و همکاران^۵ (۲۰۲۳) همسو می باشد. که در این مطالعات سنگ بنای اصلی سازمان‌ها در راستای مدیریت منابع انسانی اعتقاد به شایستگی و حرفه‌ای شدن منابع انسانی معرفی شده است.

انتصاب منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی، وجود قوانین شفاف، منسجم، هدفمند و تسهیل گر در زمینه به کارگیری و نگهداشت منابع انسانی، معیار اقتصاد و عدالت اقتصادی- با در نظر گرفتن مواردی همچون توجه به سطح پرداختی های منابع انسانی، ثبات مالی آنها، استاندارد و کیفیت زندگی متوسط رو به بالای آن‌ها و کسب درآمد مشروع و قانونی این قشر و ... معیار فرهنگ و اجتماع- با تمرکز بر موضوعاتی از قبیل اعتقاد و باور متولیان منابع انسانی به مقوله هایی همچون وجدان کاری، انضباط اجتماعی، امانت داری و ... پرورش چنین خصیصه هایی در اجتماع و حمایت آشکار و عملی از تخصص و اخلاق گرایي منابع انسانی شایسته، معیار زیرساخت های فناورانه؛ با طرح مواردی از قبیل بسترهای اینترنت سریع، امن و با کمترین قطعی، و معیار نهادها و نظام های مرتبط با حرفه ای گرایي (نظام آموزش عالی، انجمن ها و ...) که نقش سیاست گذاری، برنامه ریزی، هدایتی و حمایتی فعالیت های حرفه ای گرایي مدیریت منابع انسانی را از طریق نظام آموزش عالی و مؤسسات حرفه ای گرایي مدیریت منابع انسانی را دنبال می‌کنند، نقش بسیار پررنگی در ایجاد مدیریت منابع انسانی حرفه ای و به تبع آن منابع انسانی حرفه ای با داشتن ویژگی های اخلاقی و قابلیت های عملکردی حرفه ای در مؤسسات حسابرسی دارد؛ به گونه ای که بی توجهی به هر یک از موضوعات کلیدی فراسازمانی

⁴ Gorrick

⁵ Bekhit et al

¹ Geethanjali

² Liang

³ Yuan

کدهای اخلاقی و حرفه ای مدون را در قالب منشورهای اخلاقی تدوین شده در سازمان های خود به کار گرفته و الزام به رعایت آنها توسط خود و منابع انسانی حرفه ای را در سرلوحه فعالیت های خود قرار دهند؛ تعهد و اعتقاد قلبی خود و مقامات ارشد سازمان را به پرورش و توانمندسازی اخلاقی و عملکردی منابع انسانی حرفه ای و هدایت و جهت دهی باورها، هنجارها و ارزش های آنها به سمت استاندارد و اخلاق اداری حرفه ای در گفتار و رفتار نشان دهند.

در این مطالعه همچون هر مطالعه ای که به صورت کیفی انجام می گردد می توان نسبت به ارائه ی محدودیت هایی به شرح ذیل اقدام نمود:

- مهمترین محدودیت، پژوهش های کیفی به ویژه از نوع مصاحبه، عدم امکان پایداری ابعاد شناسایی شده در بلندمدت و تعمیم آن به کل بسترهای مطالعه باشد. زیرا گستردگی ابعاد مورد بررسی در حوزه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی، احتمالاً با انجام چندین مصاحبه قابل اکتشاف نبوده و می تواند ابعاد شناسایی شده، به طور نسبی مورد کنکاش قرار گیرد.

- اگر چه این تحقیق با اتکا به چرخه ای قیاسی / استقرائی به نظریه سازی و توسعه الگوی مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پرداخت، ماهیت استقرائی روش شناسی آن محدودیت هایی را بر تعمیم پذیری آماری نتایج آن وارد می کند. - این تحقیق مجموعه ای از نتایج خاص را به تعدادی نظریه ی گسترده تر (و نه به شرایط و موقعیت های گسترده تر) تعمیم می دهد. از این رو، تعمیم پذیری آماری نتایج آن با محدودیت های قابل توجهی رو به رو است.

فهرست منابع

- رسولی، حسین، موسی خانی، مرتضی، الوانی، سید مهدی، عظیمی، پرهام. (۱۴۰۲). طراحی الگوی جامع منابع انسانی نوآور (مورد مطالعه: سازمان های دولتی ایران). مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی. ۳۲-۱(۱).۳۲.
- زارع، اولیاء، عقیقی، علیرضا، اسلامبولچی، علیرضا. (۱۴۰۲). ارائه مدل مدیریت منابع انسانی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی همدان مبتنی بر آسیب شناسی استانداردهای اعتباربخشی. مجله سلامت و بهداشت، ۱۴(۳)، ۲۸۰-۲۹۷.
- شیردل، سعیده، دهقانان، حامد، تقوی فرد، محمدتقی، حقیقی کفاش، مهدی. (۱۴۰۱). شناسایی و سطح بندی مولفه های مدیریت پایدار منابع انسانی در

انسانی توجه قابل ملاحظه ای داشته باشند و در جذب، استخدام و انتصابات منابع انسانی، دانش و اخلاق حرفه ای را به جای ملاحظات سیاسی ملاک کار قرار دهند؛ وضع قوانین حمایتی و تسهیل گرانه در حوزه مدیریت منابع انسانی می تواند مانع خروج حرفه ای ها از موسسه و استفاده حداکثری از توان و قابلیت حرفه ای آنها در مؤسسات حسابرسی شود؛ همچنین از حیث توجه به مقوله اقتصاد و عدالت اقتصادی به منظور جلب رضایت منابع انسانی حرفه ای، به متولیان حوزه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می گردد با وضع قوانین و مقررات متمایز و خاص شرایط حرفه ای ها به پرداختی های آنها بر اساس شایستگی شان توجه ویژه نمایند؛ تمهیداتی بیاندیشند تا تورم و بی ثباتی اقتصادی در جامعه به این قشر آسیب نرساند و همواره از استاندارد و کیفیت زندگی متوسط رو به بالایی برخوردار باشند؛ با انجام این اقدامات، اطمینان لازم در رابطه با کسب درآمد مشروع و قانونی با کمترین احتمال فسادپذیری و رشوه خواری از سوی منابع انسانی حرفه ای برای متولیان حوزه مدیریت منابع انسانی مؤسسات حسابرسی حاصل می شود؛ به منظور توجه به زیرساخت های فناورانه به دست اندرکاران و متولیان این حوزه پیشنهاد می شود بستر مناسب، سریع و ایمن را جهت تبادل اطلاعات به واسطه اینترنت، شبکه های داخلی، اینترنت و اکسترانت دیگر برقرار نمایند. در ارتباط با مقوله حساس و خطیر نهادها و نظام های مرتبط با حرفه ای گرایی همچون نظام آموزش عالی، انجمن های حرفه ای گرایی منابع انسانی، به متولیان سیاست گذار و برنامه ریز در مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می شود نسبت به تحکیم و تقویت نهادهای حمایت گرم مرتبط با مدیریت منابع انسانی با نقش سیاست گذاری، انسجام بخشی و نظارت عالی بر فعالیت های این حوزه اقدام لازم صورت دهند، بدنه دانشی لازم را برای مدیریت منابع انسانی به عنوان یک حرفه در نظام آموزش عالی و انجمن های حرفه ای گرایی مرتبط با این حوزه تدارک ببینند، همچنین به متولیان و دست اندرکاران حوزه مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی پیشنهاد می گردد تا بنیانگذار تهیه نقشه راه استراتژیک شفاف و مدون با قابلیت هدفگذاری و سنجش عملکرد سازمان و منابع انسانی حرفه ای خود باشند، اهداف و استراتژی های منابع انسانی خود را همسو با اهداف و استراتژی های مؤسسات و به صورت شفاف تدوین و به سهولت عملیاتی نمایند؛ در طراحی / بازطراحی ساختار سازمانی و تعریف مشاغل و شرایط احراز آنها، حتی الامکان اهداف، استراتژی ها و نیازهای سازمان را لحاظ نمایند و ارتباط تعاملی وظایف، نقش ها، فرآیندها و فناوری های سازمانی را با نگاهی جامع و نظام مند در نظر گرفته و به واسطه منابع انسانی حرفه ای عملیاتی نمایند؛

- Creswell, J. W. 2012. *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Geethanjali, N., Ashifa, K. M., Raina, A., Patil, J., Byloppilly, R., & Rajest, S. S. (2024). Application of strategic human resource management models for organizational performance. In *Data-Driven Decision Making for Long-Term Business Success* (pp. 1-19). IGI Global.
- Gorrick, T. W. (2023). *Human Resource Management (HRM) Practices and Female Mechanical Engineer Turnover Intentions: The Mediating Role of Social Capital*. Theses and Dissertations. 1313 <https://repository.fit.edu/etd/1313>
- Guba, E. G., and Y. S. Lincoln. 1989. *Fourth generation evaluation*, Newbury Park, CA: Sage.
- Iryani, E., Muntholib, M., & Badarusyamsi, B. (2023). *Insani's Human Resource Management in Transforming Private Islamic Universities in Jambi*. *Journal of Social Work and Science Education*, 4(3), 839-858.
- Kertati, I., Jenita, J., & Mee, L. C. (2023). Synergy Of Human Resources Proficiency With Financial Management As A Policy In Guaranteing The Quality Of Government Welfare. *Multicultural Education*, 9(01), 74-88.
- Koeplin, J. P., & Lélé, P. (2023). Human capital management accounting issues for SOX compliance with Basel III final framework operational risk standards. *Journal of Corporate Accounting & Finance*, 34(1), 9-20.
- Liang, X., Taddei, M., & Xiao, Q. (2024). Sustainable human resource management: the perspectives of Italian human resource managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-28.
- Lopes, A. 2010. Grounded theory method: an essential approach to analyse design. In *The 9th European Conference on Research Methods in Business and Management: IE Business School Madrid, Spain: 24-25*.
- Maheswari, K., William, P., Sharma, G., Ayasrah, F. T. M., Ahmad, A. Y. B., Ramkumar, G., & Shrivastava, A. (2023). Enterprise Human Resource Management Model by Artificial Intelligence to Get Befitted in Psychology of Consumers Towards Digital Technology. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(10s (2)), 209-220.
- Mohammed, A. A., & Fisal, M. Z. (2023). The nexus between green human resource management processes and the sustainability of educational institutions: the mediating effect of strategic excellence. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(4), 947-965.
- Yuan, Y., Ren, S., Tang, G., Ji, H., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2024). How green human resource management affects employee voluntary workplace green behaviour: An integrated model. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 91-121.
- صنعت بانكدارى. فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردى. ۱۳(۴۹). ۲۸۳-۲۹۳.
- حکمی پور، نوشین، قنبر زاده، میترا. (۱۴۰۱). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر کیفیت حسابرسی از دیدگاه گروه های درگیر با آن در ایران به روش تحلیل عاملی تاییدی. فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۴(۵۵)، ۱۲۹-۱۴۴.
- خانجانی لهی، سجاد، یعقوب نژاد، احمد، اسماعیل زاده مقری، علی. (۱۴۰۴). اولویت بندی چالش های مدیریت منابع انسانی در مؤسسات حسابرسی. فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۱۴(۵۴)، ۲۲۰-۲۰۵.
- صادقی، زینب، محتشمی، رضا. (۱۳۹۰). ارتباط عملیات استراتژیک منابع انسانی و نوآوری سازمانی در یکی از مراکز نظامی. طب نظامی، ۱۳(۲). ۹۷-۱۰۲.
- گودرزی، فاطمه و دانش فرد، کرم اله و طاهری گودرزی، حجت و عباس زاده سهرورن، یداله (۱۴۰۱) طراحی مدل انعطاف پذیری منابع انسانی برای سازمان های دولتی با رویکرد فراترکیب، ۱۱(۱). ۲۳-۳۸.
- محمدپور، احمد. (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت در تحقیق کیفی: اصول و راهبردهای اعتباریابی و تعمیم پذیری. فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۴۸، صص ۷۳-۱۰۵.
- حساس یگانه، یحیی، بولوقاسم، رهنمای رودپشتی، فریدون، چهارمحالی، شهرام. (۱۳۹۶). بررسی رابطه عمق نگرش حسابداران و حسابرسان با کیفیت اطلاعات حسابداری. فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۲۱(۶). ۱۶۹-۱۷۴.
- Bekhit, K. E., El Leithy, W., & Mahmoud, A. (2023). The impact of green human resource management practices on employee retention and environmental sustainability: A conceptual model. *Ymer*, 22(01), 1004-1034.
- Braun, V., and V. Clarke. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2): 11-101.
- Budhwar, P., Chowdhury, S., Wood, G., Aguinis, H., Bamber, G. J., Beltran, J. R., ... & Varma, A. (2023). Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. *Human Resource Management Journal*, 33(3), 606-659.
- Burns, N., and S. K. Grove. 2006. *Understanding nursing research, building an evidence-based practice*. 4th ed. Philadelphia: Saunders Co.

Ziyadeh, M. W., Othman, M., & Zaid, A. A. (2024). Effects of green human resource management on organisational sustainability: the mediating role of corporate social responsibility and organisational citizenship behaviour. *International journal of organizational analysis*, 32(2), 357-372.



Accounting Knowledge & Management Auditing

Vol. 15/ No. 58/ Summer 2025

The model of human resources management in auditing institutions with the approach of foundational data theory

Ruhollah Zare

PhD student of accounting department, Qom branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
rohlah.zare@yahoo.com

Fereydon Rahnemaye Roodposhti

Professor of Accounting Department, Faculty of Management and Economics, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran. (Corresponding author)
rahnama.roodposhti@srbiau.ac.ir

Reza Gholamijamkarani

Associate Professor, Department of Accounting, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran
gholami@qom-iau.ac.ir

Zahra Dianati Deilami

Associate Professor of accounting, Faculty of financial sciences, Kharazmi University, Tehran, Iran.
dianati@khu.ac.ir

Abstract

The purpose of the present study was to design a model of human resources management in audit institutions according to the environmental characteristics and the prevailing conditions of the country. In this regard, according to the exploratory approach of the research and using the qualitative approach, the foundation's data theorizing method has been used. For this purpose, in the first half of 1402, by obtaining the opinions of 15 academic experts and audit professors who have professional experience in the field of management of audit institutions, through in-depth interviews, the factors affecting the management of human resources in audit institutions were examined. And at the end, "the model of human resources management in audit institutions", including the causal conditions, intervening factors and the background, as well as the strategies to achieve human resources management and their consequences, are presented. The results of the current research show the extraction of 6 main dimensions and 16 core components in the form of "Working factors of human resources management in auditing institutions" as the central category and causal conditions (organizational strategies and human resources in institutions, structure and processes in auditing institutions), organizational technology and organizational culture prevailing in institutions), contextual factors (policy and supporting laws and infrastructures of the internal environment of institutions), intervening conditions (social restrictions and legal restrictions), strategies (strategic partner, membership in the board of directors and application of ethical codes and professional) and consequences (ethical consequences and occupational-functional consequences) were obtained. Paying attention to the results of the relationships and interactions between the contextual, organizational and functional factors of human resource management in audit institutions and their role in creating professional human resource management in these institutions and, as a result, having human resources with ethical characteristics and capabilities. Performance based on ethical and professional standards is very important.

Keywords: human resources management, human resources competencies, professionalization, audit institutions.

